



Verbale esito del confronto per la definizione dei criteri generali dei sistemi di valutazione della performance dei dipendenti, ai sensi dell'art. 5 c.3 lett. b) ccnl Funzioni Locali 6.11.2022 e dei criteri dei sistemi di valutazione della performance della dirigenza, ai sensi dell'art. 44 ccnl Area Funzioni locali 17.12.2020

In data 3 luglio 2023, in videoconferenza, si sono riunite alle ore 14.30 la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale (comparto dipendenti), al fine di avviare il confronto, previsto all'art. 5, c.3 lett. b) ccnl Funzioni locali 22.11.2022, su alcune modifiche ai criteri generali del sistema di valutazione della performance dei dipendenti, nonché la Delegazione di parte sindacale della dirigenza, su alcune modifiche ai criteri dei sistemi di valutazione della performance della dirigenza, ai sensi dell'art. 44 ccnl Area Funzioni locali 17.12.2020.

Al fine di avviare il confronto, sono state inviate alla delegazione sindacale l'informativa inerente l'aggiornamento del Sistema in data 28 giugno 2023 "Sistema di misurazione e valutazione delle performance. Dipendenti, PO/AP e Dirigenti" e, in data 30 giugno 2023, la nota informativa avente ad oggetto "Aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance."

Dall'incontro del 3 luglio u.s. è emersa una complessiva condivisione e soddisfazione delle parti e sono emerse altresì proposte riguardanti l'introduzione della "fase di monitoraggio in corso di esercizio e dell'attivazione di eventuali interventi correttivi" per il personale, la dirigenza e le Po, in coincidenza con la misurazione infrannuale degli obiettivi individuali e della performance organizzativa.

Tale passaggio è stato inserito pertanto nell'All.1 - "Sistema di misurazione e valutazione delle performance. Dipendenti, PO/AP e Dirigenti", parte integrante del presente Verbale, al par.7 del Documento, trasmesso alla parte sindacale il 5 luglio 2023.

Ciò premesso, oggi 13 luglio 2023, le parti si sono incontrate presso la Sala Consiglio - Via Vivaio,1 ed hanno concluso il confronto sul tema.

Sono presenti:

Per la parte pubblica:

- Dr. Antonio Sebastiano Purcaro - Presidente
- Dr. Alberto Di Cataldo
- Dr. Ermanno Matassi

Per la parte sindacale (dipendenti):

- RSU - Coordinatore
- FP CGIL
- FP CGIL
- CISL FP

- CISL FP
- UIL FPL
- UIL FPL
- CSA RAL

Per la parte sindacale (dirigenza):

- FP CGIL
- FP CGIL
- CISL FP
- CISL FP
- UIL FPL
- UIL FPL
- CSA RAL

Premessa

Il sistema di gestione della performance dell'Ente ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa quale contributo che una entità (individuo, gruppo di individui, ambito organizzativo o ente) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della *mission*, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri *stakeholder*.

Il sistema di gestione della performance costituisce la risultante di una pluralità di sottosistemi tra loro strettamente interrelati:

- il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- il sistema premiale;
- il sistema di trasparenza e di integrità.

Il ciclo di gestione della performance mette in relazione tra loro i tre sottosistemi e può essere definito come il complesso articolato delle fasi e delle attività attraverso le quali si attivano i diversi strumenti e processi del sistema di performance management, al fine di programmare, gestire, valutare e comunicare la performance in un periodo temporale determinato.

La misurazione e valutazione della *performance* sono attività distinte ma complementari, in quanto fasi del più ampio *Ciclo della Performance*. La fase di programmazione serve ad orientare le *performance* individuali in funzione della *performance* organizzativa attesa e quest'ultima in funzione della creazione di *Valore Pubblico*, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi descritta nel *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)* previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021.

L'adozione e l'aggiornamento annuale del Sistema spetta al Sindaco metropolitano, con apposito provvedimento, previo parere vincolante dell'O.I.V.P. ai sensi dell'art. 7, c. 1, del D.Lgs. 150/09.

Il sistema premiale (che definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance) dei dipendenti, responsabili di servizio e dirigenti, è riportato in apposito documento separato, approvato con Decreto del Sindaco metropolitano R.G. 290/2016 del 21/11/2016, attualmente vigente.

LE PARTI, IN RELAZIONE ALLE NORME SOPRA RICHIAMATE, individuano pertanto i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance dei dipendenti, ai sensi dell'art. 5 c.3 lett. b) ccnl Funzioni Locali 6.11.2022 e dei criteri dei sistemi di valutazione della performance della dirigenza, ai sensi dell'art. 44 ccnl Area Funzioni locali 17.12.2020, come da ALLEGATO 1 al presente Verbale e relativa Nota integrativa, che sintetizza gli aggiornamenti, nell'ottica della semplificazione, come segue:

a) l'accorpamento del sistema di valutazione della dirigenza (oggi articolato in dirigenza di area e restante dirigenza) con riduzione del peso dei comportamenti organizzativi a vantaggio degli obiettivi di funzionamento (nuova denominazione degli obiettivi manageriali) e degli obiettivi di programma, e con conseguente applicazione anche alla dirigenza d'area della più favorevole tabella oggi in uso per la restante dirigenza ai fini del calcolo della retribuzione di risultato erogata.

b) l'accorpamento del sistema di valutazione dei dipendenti (oggi articolato in dipendenti di area e restante dipendenti) con incremento del peso dei comportamenti organizzativi e corrispondente rimodulazione degli obiettivi di funzionamento e degli obiettivi di programma.

c) per gli incaricati di posizione organizzativa si conferma in toto il sistema in uso.

d) introduzione del monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali correttivi (paragrafo 7)

Dopo ampio dibattito e disamina sulla materia in questione, le parti condividono in data odierna il contenuto dell'Allegato 1 - aggiornato al presente Verbale, che ne è parte integrante.

Il Confronto si conclude positivamente alle ore 15,00.